

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK  
SMA AL-HUDA JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah**

**Oleh**

**Fasha Almau dudi**

**NPM : 1411030189**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 2018M/1439H.**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK  
SMA AL-HUDA JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah**

**Oleh**

**Fasha Almaududi**

**NPM : 1411030189**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**PembimbingI : Dr. H. Subandi, MM**

**PembimbingII : Dr. Rijal Firdaus, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 2018M/1439H.**

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA PENDIDIK TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SMA AL-HUDA LAMPUNG SELATAN

Oleh:

**FASHA ALMAUDUDI**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya motivasi kerja pendidik. Motivasi kerja pendidik tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan dalam upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh reponden yang berada di SMA Al-Huda Lampung Selatan yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, sebab seluruh populasi yang ada ditempat berjumlah 30 orang dan tidak menggunakan sampel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan motivasi kerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini mengumpulkan data yang digunakan adalah teknik angket. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dan Uji Realibilitas Alpha Cronbach dengan bantuan *SPSS 17*. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan teknik regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Al-Huda Lampung Selatan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dari diperoleh nilai  $F_{hitung} = 74,085$ . Sedangkan  $F_{tabel} = 4,20$  dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ . Adapun kriteria  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan nilai  $74,085 > 2,03$ . Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja Pendidik) dengan variabel Y (Kinerja Pendidik) adalah 72,6% dan sisanya 27,4% disebabkan oleh factor yang tidak diteliti dalam penelitian ini





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat: Jl. Leikol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SMA AL-HUDA JATI AGUNG LAMPUNG  
SELATAN**  
**Nama Mahasiswa : FASHA ALMAUDUDI**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP. 196308081993121002**

**Pembimbing II**

**Dr. Rijal Firdaus, M.Pd**  
**NIP. 198209072008011010**

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, **"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA AL-HUDA LAMPUNG SELATAN"**. Disusun oleh **FASHA ALMAUDUDI**, NPM: 1411030189, Program Study : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah, pada hari/tanggal Jum'at/22 Februari 2019 Tempat Ruang Sidang Jurusan MPI.

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua : Drs. H. Ammirudin, M.Pd.I

Sekretaris : Indarto, M.Sc

Penguji Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr. H. Subandi, MM

Penguji Pendamping II : Dr. Rijal Firdaus, M.Pd

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd.

NIP. 195608101987031001



## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At-Taubah:105)*



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua Orang tuaku, Ayahanda Muchlis Sidik dan Ibunda Zuna Nurul Masitoh yang sangat saya cintai, yang sangat berjasa dalam hidup ini, mendukung secara moril dan materil, selalu mendo'akan dengan tulus, tanpa mereka penulis tidak akan bisa sampai pada titik ini, tidak ada hal yang bisa membalas pengorbanan kedua orang tua yang merupakan karunia Allah untuk penulis, hanya do'a, semoga Allah yang akan membalasnya dengan kebaikan dan surga.
2. Ayuk Dina Wega Sari, A.md, Adek Sepupu Catia Prameswari, S.T, Kakak Sepupu Dhoni Anggoro, dan Abang Dani Ahmad yang juga sangat saya cintai, dengan sepenuh hati selalu ada untuk mendo'akan dan mendukung penulis dalam kebaikan.
3. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang sangat saya banggakan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis adalah putra kelahiran Bandar Lampung, 22 November 1992, diberi nama Fasha Almaududi, anak ketiga dari tiga bersaudara, berasal dari pasangan, ayah yang bernama Muchlis Sidik dan ibu bernama Zuna Nurul Masitoh, memiliki kakak pertama perempuan bernama Dina Wega Sari, kakak kedua laki-laki bernama Dani Ahmad.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal, terdiri dari tingkat dasar di SD Negeri 2 Merapi Way Halim, lulus pada tahun 2005, kemudian masuk kejenjang Sekolah Menengah Pertama, di SMP Negeri 19 Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2008, kemudian melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Atas di SMA Gajah Mada Bandar Lampung, dan dapat menyelesaikan studi pada tahun 2011. Selanjutnya penulis memasuki jenjang pendidikan perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam.





## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat, rahmat dan hidayahNya sehingga penulis bisa selesai menyusun skripsi ini yang tentunya masih jauh dari kesempurnaan. Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung. Judul skripsi ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMAS AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.

Dalam menyusun skripsi ini tentu penulis tidak dapat menyunnya sendiri, penulis mendapatkan motivasi dan dukungan moril dari pihak lain. Untuk itu penulis sampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
3. Bapak Dr. H. Subandi, M.M, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.

4. Bapak Dr. Rijal Firdaus, M.pd selaku Pembimbing II yang sangat baik dan ramah sejak awal membimbing dalam penyusunan skripsi ini, memberikan banyak arahan dan saran-saran yang sangat membantu.
5. Bapak ibu Dosen, karyawan Fakultas Tarbiyah dan keguruan yang sudah sangat membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Kepala madrasah dan keluarga besar SMAS AL-HUDA Lampung Selatan yang telah memberikan izin penelitian dan membantu saat penulis berada di lapangan guna mengumpulkan data yang di perlukan untuk menyusun skripsi ini.
7. Kepala perpustakaan fakultas tarbiyah dan keguruan, serta kepala perpustakaan pusat, staf karyawan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan saat penulis mencari referensi untuk menunjang penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Afrizal S.H, Demy Meliya S.E, Arif Hidayat, Eka Purnama Sari, Risky Melina Sari, Windu Fitriya, Ningrum, dan teman KKN yang lain.
9. Sahabat dan teman-teman tercinta Febtry Mariska Putri, S.ikom, M.M, Lia Kurniati, S.pd, dan Marcsela KY, Tiara Yuli Aldina, Mutiara, Adi Kurnia, Rahmattulloh, Jendra, semua teman teman MPI C angkatan 2014, dan semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung, yang lupa penulis sebutkan disini, tapi selalu ada di hati, yang sudah memberikan warna tersendiri dihidup ini, juga memberikan motivasi dan dukungan positif kepada penulis.



Kepada semua pihak yang turut andil sekali lagi penulis ucapkan banyak terimakasih, semoga Allah Subhanahu Wata'ala selalu memberikan rahmat, hidayah, dan ampunan untuk kita semua, dan kepada Allah ucapan syukur tak terhingga sehingga skripsi ini bisa selesai disusun, semoga bermanfaat dan membawa kebaikan untuk kita semua.

Bandar Lampung, Desember 2018  
Penulis,



**FASHA ALMAUDUDI**  
**NPM. 1411030189**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. RumusanMasalah .....	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Motivasi Kerja.....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Macam-macam Motivasi Kerja .....	13
3. Fungsi Motivasi Kerja .....	15
4. Proses Motivasi Kerja.....	16
5. Indikator-Indikator Motivasi Kerja .....	17
B. Kinerja Guru.....	19
1. Pengertian Kinerja.....	19
2. Pengertian Guru.....	20



3. Indikator Kinerja .....	24
C. Kerangka Pikir.....	24
D. HipotesisPenelitian .....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. MetodePenelitian.....	28
B. LokasiPenelitian .....	29
C. DesainPenelitian.....	29
D. Populasi .....	31
E. MetodePengumpulan Data .....	31
F. DefinisiOperasional .....	33
G. UjiValiditasdanUjiReliabilitas .....	35
H. Analisis Deskripsi Data .....	41
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	46
B. Analisis Data.....	54
C. Uji Hipotesis .....	56
D. Analisis Data .....	61

### **BAB V KESIMPULAN SARAN DAN PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Saat ini adalah waktu yang menarik bagi para manajer sumber daya manusia (SDM). Globalisasi produksi dan penjualan menunjukkan bahwa tingkat persaingan makin tinggi, dan tingkat persaingan yang semakin tinggi berarti semakin banyak tuntutan perbaikan mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas, dan melakukan hal-hal dengan lebih baik dan murah. Bagi karyawan diseluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan-perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategis ini.

Paramita Rahayu menjelaskan apa yang dilakukan oleh manajer SDM, dan menggambarkan dengan lebih lengkap bagaimana fungsi SDM menolong perusahaan menerima tantangan persaingan global. Kita akan melihat bahwa manajemen SDM aktivitas seperti perekrutan, pemberian kerja, pelatihan,



kompensasi, penilaian, dan pengembangan karyawan adalah bagiandari pekerjaan setiap manajer.<sup>1</sup>

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Pendidik tidak hanya secara formalitas bekerja mengajar, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang

---

<sup>1</sup>Paramita Rahayu, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hak Cipta PT INDEKS: 2006), hal. 4

dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu yayasan sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pendidik dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pendidik.

Dimaksudkan agar para pendidik bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para pendidik memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Pendidik juga harus diberikan motivasi dalam bekerja agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik pula. Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin ,

tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Adanya motivasi dari pimpinan, sekolahan sangat mengharapkan setiap individu dalam lembaga dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan lembaga dan pencapaian tujuan lembaga yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis pada SMA AL-HUDA, terdapat beberapa tenaga pendidik khususnya pendidik yang tidak mengikuti peraturan salah satunya adalah pendidik yang tidak hadir dalam rapat yang diadakan sekali dalam sebulan. Hal ini dapat dilihat pada banyaknya pendidik yang absen, sakit dan izin.

Tingkat ketidak hadiran rapat pendidik pada bulan September - Desember 2018 dengan alasan absen (tanpa keterangan) adalah sebanyak 10 orang, dimana dapat dikatakan bahwa menurunnya kinerja pendidik adalah akibat dari banyaknya ketidak hadiran pendidik yang tidak beralasan pada saat rapat dan mengajar. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pendidik guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolahan banyak pendidik yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya itu. Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu sekolahan berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan



komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Kinerja pendidik yang dilakukan oleh masing-masing pendidik pada hasil belajar mengajar, dan absensi pendidik. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik SMAS AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan”

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang sistem Pendidikan Nasional, pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan ayat (2). Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>*Ibid*, h. 20

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam Mengidentifikasi masalah, Maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terlihat kurang adanya peningkatan kinerja pendidik SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.
2. Sepertinya kurang ada respon pendidik terhadap motivasi yang diberikan tata usaha di SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.
3. Diduga belum adanya standar ideal dalam mengukur kinerja pendidik tata usaha di SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.
4. Tidak adanya motivasi dari kepala sekolah SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.

## **C. Batasan Masalah**

Identifikasi masalah di atas menunjukkan beberapa masalah yang diduga terjadi di bagian Pendidik di SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan. Maka penulis membuat batasan masalah, bahwasanya batasan penelitian adalah Motivasi Kerja Pendidik Dan Kinerja Pendidik.

## **D. Rumusan Masalah**

Sebelum penulis mengemukakan rumusan masalah, terlebih dahulu penulis akan mengartikan arti dari masalah itu sendiri: “masalah adakala ada kesenjangan ,ada perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang terdapat

dalam kenyataan, antara apa yang diperlukan dan apa yang disediakan, antara harapan dan kenyataan, dan yang sejenis dengan itu”.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas dan mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan-permasalahan yang terjadi, dapat dipertegas melalui rumusan masalah. Dari beberapa permasalahan yang teridentifikasi, maka masalah pokok yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.

## **E. Tujuan dan Kegunaan**

### **1. Tujuan**

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik SMA AL-HUDA Jati Agung Lampung Selatan.

### **2. Kegunaan**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

#### **a. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi dan kinerja pendidik.

#### **b. Kegunaan praktis**

##### **1) Bagi penelitian**

Penulis agar dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kinerja pendidik.



2) Bagi lembaga

- a) Untuk memberikan wacana dan inovasi terkait tentang pengaruh motivasi kerja dan kinerja pendidik.
- b) Sebagai bahan atau refrensi yang dapat menjadi informasi tambahan tentang pengaruh motivasi kerja dan kinerja pendidik.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi

Dalam manusia bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dirinya dan juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi. Menurut, Hamzah B.Uno, berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.<sup>1</sup>

Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Mc. Donald dalam buku Hamzah B. Uno, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu:

---

<sup>1</sup>Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta 2008, h. 63.

- a. Bahwa motivasi terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/ “feeling”, afeksi seseorang.
- c. Motivasi akan di rangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi vasi dalam hal ini sebenarnya merupakan merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan.

Menurut Ernest J. Mc. Cormick dalam buku Anwar mengemukakan motivasi kerja didefinisikan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara, pendidik yang senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik merupakan pendidik yang mempunyai motivasi kerja tinggi.<sup>2</sup> Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.<sup>3</sup> Motivasi kerja pendidik tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pendidik agar perilaku mereka dapat diarahkan dalam upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam dengan tujuan menggerakkan,

---

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama .2011) h. 93

<sup>3</sup>Hamzah B.Uno, *Teori motivasi dan pengukurannya analisi sdibidang pendidikan.*,(Jakarta: Bumi Aksara. 2016) h.71-72



mengarahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

## 2. Macam-macam Motivasi Kerja

a. Dilihat dari dasar pembentukannya, maka motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

### 1). Motivasi bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang di bawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, untuk istirahat, dorongan untuk seksual.

Motivasi itu sering kali yang diisyaratkan secara biologis.<sup>4</sup>

### 2). Motivasi yang dipelajari

Motivasi yang timbul karna dipelajari, sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu didalam masyarakat, motivasi ini sering di isyaratkan secara sosial.<sup>5</sup>

b. Pembagian motivasi menurut Woodworth dan Merquis, yang dikutip oleh Sumadi Suryabrata, bahwa motivasi dibagi menjadi tiga:

### 1) Kebutuhan-kebutuhan organic yang meliputi:

---

<sup>4</sup>Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (CV Rajawali, Jakarta, 1995), h.71

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 72

Kebutuhan untuk minum, Kebutuhan untuk makan, Kebutuhan untuk bernafas, Kebutuhan untuk berbuat dan, Kebutuhan untuk beristirahat

2) Motif-motif darurat yang mencakup

Dorongan untuk menyelamatkan diri, Dorongan untuk membalas, Dorongan untuk berusaha, Dorongan untuk memburu

3) Motif-motif objektif yang mencakup

Kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, Kebutuhan untuk melakukan manipulasi, Kebutuhan untuk menaruhminat.<sup>6</sup>

c. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah yaitu kemauan.

d. Motivasi Instrinstik dan ekstrinstik

1) Motivasi instrinstik

Yang dimaksud motivasi intrinstik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi dengan tidak diperlu adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

---

<sup>6</sup>Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (CV Rajawali, Jakarta, 2002), h.70-71

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١٠٠﴾

Artinya : "Bagi manusia ada malaikat-malaikat, yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-

## 2) Motivasi ekstrinstik

Motivasi ekstrintik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

### 3. Fungsi Motivasi Kerja

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.<sup>7</sup>Sehubungan dengan itu fungsi motivasi Kerja adalah:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

<sup>7</sup> HamzahB.Uno, h.5



- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan nya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.

Menurut Tabrani Rusyab fungsi motivasi adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- b. Mengarahkan aktivitas belajar anak didik.<sup>8</sup>

Jadi dengan demikian dari ke dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah

- a. Mendorong manusia untuk berbuat.
- b. Untuk mengarahkan aktivitas belajar anak.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni penentuan terhadap perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan, yang serasi, guna tercapainya suatu tujuan itu, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### 4. Proses Motivasi Kerja

Proses terjadinya motivasi kerja menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbul

---

<sup>8</sup>Tabrani Ruyan, dkk, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Remaja Rosdakarya, Bandung 1989), h. 123

lah dorongan untuk berperilaku. Bila mana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjuk karna adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Indikator Motivasi Kerja**

Aspek	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.</li> <li>2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.</li> <li>3. Memiliki tujuan yang jelas.</li> <li>4. Ada umpan balik dari peserta didik.</li> </ol>

**Tabel Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup kerjanya.</li> <li>2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.</li> <li>3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward.</li> <li>4. Bekerja dengan memperoleh perhatian.</li> </ol>
--------------------	---

## **B. Kinerja Pendidik**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja menurut LAN (Lembaga Administrasi Negara) adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sementara itu, menurut August W. Smith, *performance is outputderives from proseses, human or therwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2008), h. 20.

Prawirosentoro mengartikan bahwa “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.<sup>10</sup> Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu: kejelasan tugas, atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.<sup>12</sup>

## 2. Pengertian Pendidik

Pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Disamping itu, pendidik merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan

---

<sup>10</sup>Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE 1999), h.2.

<sup>11</sup>Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h. 61.

<sup>12</sup>Djamarah, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, Cet.IV, 2004), h.61.

yang bersifat kognitif, afektif, dan psikomotorik. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 14 tahun 2005 yaitu: <sup>13</sup>

“Pendidik adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.”

Pendapat lain menyatakan bahwa Pendidik adalah satu komponen manusiawi yang dalam proses belajar mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang potensial dalam pembangunan. <sup>14</sup>

Dalam perspektif Islam, pendidik sering disebut dengan : 1) Ustad, yaitu orang yang dituntut untuk komitmen dengan profesinya, 2) Mu'allim, yaitu orang yang mampu menjelaskan hakikat ilmu, 3) Murobbi, yaitu orang yang membimbing, 4) Mudarris, yaitu orang yang mencerdaskan orang lain. 5) Mu'addib, yaitu orang yang membangun peradaban. <sup>15</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan:

<sup>13</sup>Tim Penyusun, *Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h.2

<sup>14</sup>Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 1

<sup>15</sup>Ramayulis, *Metodologi Pendidikan agama Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia, 2005), h. 49.



"Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadalah : 11).

Berdasarkan beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja Pendidik adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Istilah kinerja pendidik berasal dari kata *jobperformance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>16</sup>

Kinerja pendidik dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang diraih atau ditunjukkan oleh pendidik berdasarkan kemampuannya baik dalam proses pembelajaran maupun tugas lain yang berkaitan dengan proses bimbingan.

---

<sup>16</sup>Anwar, Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT.Rosda Karya, 2000), h. 67.

Pengertian kinerja pendidik tersebut dapat diukur melalui indikator proses pembelajaran dan tugas lain yang berkaitan dengan proses bimbingan. Proses pembelajaran mencakup; perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, melaksanakan analisis hasil belajar, melaksanakan tindak lanjut/perbaikan dan pengayaan, serta melaksanakan proses bimbingan. Sedangkan tugas lain terkait dengan proses bimbingan mencakup; menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, mengevaluasi dan tindak lanjut dalam program bimbingan.<sup>17</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT, dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 9:105)

Sesuai firman Allah SWT diatas, bahwa bekerja itu merupakan sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi setiap manusia, sehingga diharapkan akan tercapai peningkatan kinerja. Begitu juga dengan tugas

<sup>17</sup> Nur Cahya Edi Sukenda, h.72-73.

pendidik, pendidik harus melakukan proses pembelajaran dengan baik, sehingga akan tercapai tujuan yang diharapkan dan meningkatkan kinerja pendidik.

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja pendidik dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya agar tercapainya prestasi yang nampak atau terlihat sebagai bentuk keberhasilan kerja dan berkaitan juga dengan kepuasan kerja seseorang.

### 3. Indikator Kinerja

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Pendidik**

Aspek	Indikator
Kinerja Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran melaksanakan tugas</li> <li>2. Membangun suasana kelas yang menyenangkan</li> <li>3. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran.</li> <li>4. Menerapkan metode pembelajaran.</li> <li>5. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran</li> <li>6. Merumuskan materi pembelajaran</li> <li>7. Relevan dengan kehidupan.</li> <li>8. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik</li> </ol>

### C. Kerangka Pikir

Definisi operasional variabel adalah pengertian variable (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secaranya dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas dan variable terikat.

#### a. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variable terikat variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pendidik.

#### b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam rangka untuk menunjang kualitas kinerja pendidik diperlukannya motivasi kerja pendidik, motivasi kerja menurut Harold Koontz dan Heinz Weihreich adalah: suatu daya dorong yang dimiliki seseorang yang menyebabkan seseorang dapat berbuat suatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi merupakan respon yang muncul dari adanya tujuan.<sup>18</sup> Motivasi ekstrinstik yaitu muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi saat ini kearah yang lebih baik.

Motivasi merupakan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan

---

<sup>18</sup> Hamzah B.Uno, *ibid*, h. 64

kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pendidik. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatanng jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi kerja pendidik akan dapat terwujud bila pendidik dalam kedisiplinan pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Motivasi kerja yang baik dapat menghasilkan kedisiplinan kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja pendidik terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja pendidik.

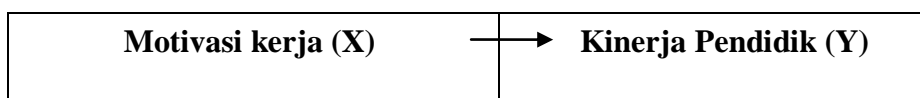
Dengan demikian pengaruh motivasi kerja pendidik dan kinerja pendidik terhadap pendidik di Lampung, secara ringkas kerangka berfikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.

**Tabel 2.3**

**Model Hubungan Antara Variabel Penelitian**

Variabel X

Variabel Y





## D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima.

### 1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan diatas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik”. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- a.  $H_0$  : “Tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja pendidik dan kinerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan“
- b.  $H_a$  : “Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja pendidik dan kinerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan.”

### 2. Hipotesis Statistik

$$\rho_1 = \rho_2$$

$$\rho_1 \neq \rho_2$$

Adapun kriteria penelitian adalah:

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_a$  dalam hal ini diterima dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  dalam hal ini ditolak dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Sutrisno Hadi penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu pengetahuan atau kebenaran, usaha-usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa metode penelitian adalah cara yang dilakukan seorang untuk melakukan, mengembangkan, dan menguji sesuatu dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Dalam penelitian juga menggunakan populasi dan sampel. Populasi merupakan satuan objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari kualitas dan karakteristik yang dimiliki populasi.

Sampel yang diambil harus betul-betul representatif karena kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi.<sup>1</sup>

Penelitian ini dilakukan kepada kepala sekolah dan pendidik, serta pihak yang berkompeten dalam penelitian. Dari kedua nya yang nantinya akan diberi beberapa pertanyaan yang berupa angket.

## **B. Lokasi Penelitian**

Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi penelitian di SMA AL HUDA Jati Agung Lampung Selatan, yang letaknya di Jalan Pesantren Al-huda Jatimulyo Kec. Jati Agung, Kab. Lampung Selatan. Lokasi penelitian ini letaknya cukup strategis, hal ini akan mempermudah SMA AL HUDA Jati Agung Lampung Selatan untuk mengembangkan diri. Pada tanggal 26 Juni 2000 keluarlah SK Pendirian Sekolah dengan nomor: 13765/I12.BI/U/2000 dengan status kepemilikan Yayasan. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kinerja kerja guru di SMA AL HUDA Jati Agung Lampung Selatan.

## **C. Desain Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa langkah, salah satunya adalah menentukan desain penelitian. Pembahasan dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan terukur, dan

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta 2013, h. 117.

menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dan bersifat interaktif dikarenakan yang akan diteliti adalah hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian koresional, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel yang berbeda dalam subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian koresional karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antara variabel dimana terdapat variabel bebas (Independen Variabel) dan Variabel terikat (Dependen Variabel).

#### 1. Variabel-variabel penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua buah variabel, yaitu motivasi kerja (X) sebagai variabel bebas dan kinerja pendidik (Y) sebagai variabel terikat.

2. Hubungan antar variabel paradigma penelitian merupakan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sehingga paradigma penelitian dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesisi jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, dapat digambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat digambarkan sebagai berikut :



$X \rightarrow Y$ .

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pendidik

#### D. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup>

Populasi adalah obyek penelitian penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data.<sup>3</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang berada di SMA Al Huda Jati Agung Lampung Selatan yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, sebab seluruh populasi yang ada ditempat berjumlah 30 orang dan tidak menggunakan sampel.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Dijelaskan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengumpulan data merupakan

---

<sup>2</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 61

<sup>3</sup> P. Joko Subagyo. *Metode Penelitian dalam teori dan praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2011) h. 23

langkah yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.<sup>4</sup>

Pemilihan metode penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: obyek penelitian, tujuan penelitian, sampel penelitian, lokasi, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga penelitian dan teknis analisis data yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### **Metode Angket (Kuesioner)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>5</sup> Ditinjau dari penyampaian metode ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Kuesioner langsung, yakni apabila pernyataan dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan diminta menceritakan tentang keadaan dirinya.
2. Kuesioner tidak langsung, yakni apabila daftar pernyataan tidak dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan diminta menceritakan tentang keadaan dirinya

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis memakai metode kuesioner langsung dikarenakan kuesioner yang penulis buat untuk kepala sekolah dan

---

<sup>4</sup>Suharsimi Ari kunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2013) h. 100

<sup>5</sup>*Op.Cit.* Sugiyono. h.167

kepada pendidik. Yang bertujuan untuk mengumpulkan data tentang motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Al-Huda Lampung Selatan.

## **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variable yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja dan kinerja pendidik. Berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator motivasi kerja dan kinerja pendidik.

### **1. Definisi Operasional**

#### **a. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja (X) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja tenaga pendidikan memiliki dua dimensi, motivasi internal dan motivasi eksternal.

#### **b. Kinerja Pendidik**

Kinerja pendidik (Y) adalah pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

### **2. Indikator Penelitian**

#### **a. Motivasi Kerja (X)**

**Tabel 3.1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X)**

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Instrumen Variabel
Motivasi (X)	Tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan kegiatan kerja.	3 butir soal
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	2 butir soal
	Memiliki tujuan yang jelas.	2 butir soal
	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup kerjanya.	2 butir soal
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.	2 butir soal
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward.	2 butir soal
	Bekerja dengan memperoleh perhatian.	4 butir soal
	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	4 butir soal
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.	1 butir soal
	Bekerja dengan harapan memperoleh intensif.	1 butir soal
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	2 butir soal
Jumlah	25 butir soal	

## b. Kinerja Pendidik (Y)

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kinerja Pendidik**

Variabel	Indikator Kinerja Pendidik	Instrumen Variabel
Kinerja Pendidik (Y)	Membangun suasana kelas yang menyenangkan.	3 butir soal
	Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran.	3 butir soal
	Menerapkan metode pembelajaran.	3 butir soal
	Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran.	5 butir soal
	Merumuskan materi pembelajaran.	5 butir soal
	Relevan dengan kehidupan.	3 butir soal
	Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik.	3 butir soal
Jumlah		25 butir soal

### G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Validasi adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.<sup>6</sup> Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validasi tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi yaitu mengkorelasikan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

<sup>6</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta 2010)



Penulis menggunakan analisa data kuantitatif dengan menggunakan teknik kolerasi *product moment*. Berikut Rumus *product moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$n$  : banyaknya pasangan data X dan Y ( pengaruh motivasi kerja pendidik terhadap kinerja pendidik)

$\sum x$  : total jumlah dari variabel X (motivasi kerja penmdidik)

$\sum y$  : total jumlah dari variabel y (kinerja pendidik)

$\sum x^2$  : kuadrat dari total jumlah variabel X (motivasi kerja pendidik)

$\sum y^2$  : kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y (kinerja pendidik)

$\sum xy$  : hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y (pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik)

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian ini dilakukan dengan membagi koesioner kepada 30 responden yang menjadi populasi nya, dimana koesionerb erisi 25 butir pertanyaan untuk motivasi kerjadan 25 butir kinerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Butir pertanyaan hasil jawaban responden diolah menggunakan bantuan microsoft excel program dan SPSS17.

Untuk interpretasi terhadap koefesiens, apabila diperoleh  $r$  hitung  $> r$  tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Hasil uji validitas menunjukkan terdapat beberapa butir angket yang valid beberapa butir angket tidak valid, karena  $r$  hitung  $> r$  tabel dan terdapat  $r$  hitung  $< r$  tabel.<sup>7</sup>.

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas Product Pearson Correlation, dalam uji Validitas ini, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur dinyatakan "VALID"
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur dinyatakan "TIDAK VALID."

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja**

Butir Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ table	Vaiditasi
1	0,397876	0,361	VALID
2	0,383022	0,361	VALID
3	0,494432	0,361	VALID
4	0,565432	0,361	VALID
5	0,46108	0,361	VALID
6	0,453021	0,361	VALID
7	0,469123	0,361	VALID

<sup>7</sup>Anas Sudijiono, *Pengantar Statistik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). h. 193

### Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

8	0,679977	0,361	VALID
9	0,593493	0,361	VALID
10	0,41725	0,361	VALID
11	0,618295	0,361	VALID
12	0,513909	0,361	VALID
13	0,373125	0,361	VALID
14	0,620025	0,361	VALID
15	0,3878	0,361	VALID
16	0,2555	0,361	TIDAK VALID
17	0,267238	0,361	TIDAK VALID
18	0,400859	0,361	VALID
19	0,404231	0,361	VALID
20	0,431897	0,361	VALID
21	0,470004	0,361	VALID
22	0,389687	0,361	VALID
23	0,453735	0,361	VALID
24	0,207464	0,361	TIDAK VALID
25	0,524117	0,361	VALID

**Tabel 3.4**

### Hasil Uji Validasi Kinerja Pendidik

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Vaiditasi
1	0,445541	0,361	VALID
2	0,417341	0,361	VALID
3	0,453907	0,361	VALID

### Hasil Uji Validasi Kinerja Pendidik

4	0,614567	0,361	VALID
5	0,643736	0,361	VALID
6	0,640369	0,361	VALID
7	0,641601	0,361	VALID
8	0,396167	0,361	VALID
9	0,206128	0,361	TIDAK VALID
10	0,42859	0,361	VALID
11	0,284522	0,361	TIDAK VALID
12	0,441363	0,361	VALID
13	0,517443	0,361	VALID
14	0,420199	0,361	VALID
15	0,443757	0,361	VALID
16	0,390008	0,361	VALID
17	0,649333	0,361	VALID
18	0,423237	0,361	VALID
19	0,397805	0,361	VALID
20	0,568883	0,361	VALID
21	0,405907	0,361	VALID
22	0,441277	0,361	VALID
23	0,398297	0,361	VALID
24	0,423925	0,361	VALID
25	0,434494	0,361	VALID

Berdasarkan uji coba, diketahui variabel motivasi kerja pendidik terdiri dari 11 indikator dengan 25 butir instrumen. Uji coba ini dilaksanakan di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan dengan menggunakan 30

responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 22 butir soal dinyatakan valid dan 3 butir soal tidak valid dengan nomor 16, 17, 24. Variabel kinerja pendidik terdiri dari 7 indikator dengan 25 butir, uji coba tersebut terdapat 23 butir yang valid dan 2 tidak valid dengan nomor 9 dan 11.

## 2. Uji Realibilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik<sup>8</sup>.

Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas instrumen dalam penelitian adalah koefisien Cronbach Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : realibilitas instrumen/ koefisien alpha

$k$  : banyaknya item/ butir soal

$\sum \sigma_b^2$  : jumlah seluruh varians masing-masing soal

$\sigma_t^2$  : varians total

Nilai koefisien alpha akan dibandingkan dengan koefisien korelasi tabel  $r_{tabel} = r_{(a, n-2)}$ . Jika  $r_{11} > r_{tabel}$ , maka instrumen reliable. Pada output SPSS 17, Cronbach's Alpha  $> r_{tabel}$ , maka instrumen reliable.

---

<sup>8</sup>Op. Cit., Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. h. 193

**Tabel 3.5**  
**Reliability Statistics Motivasi Kerja**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	25

**Tabel 3.6**  
**Reliability Statistics Kinerja Pendidik**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	25

#### H. Analisis Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS 17for windows, yang akan diperoleh rata-rata (Mean), Standar Deviasi (SD), Median, Modus, Frekuensi serta nilai maksimum dan minimum.

Mean merupakan nilai rata-rata yang dihitung dengan cara menjumlahkan semua nilai yang ada dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel.

$$Mean = X = \frac{\sum xi}{n}$$

$X$  = Mean/ rata-rata

$\sum$  = Sigma (baca: jumlah)



$x_i$  = Nilai  $x$  ke 1 sampai ke  $n$

$n$  = Jumlah individu

Penetapan jumlah kelas interval, rentang data dan panjang kelas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dengan jumlah responden penelitian.
2. Menghitung rentang data = data terbesar – data terkecil + 1
3. Menghitung panjang kelas = rentang : jumlah kelas.

## **I. Teknik Pengolahan dan Analisa Data**

### **1. Teknik Pengolahan Data**

Pada dasarnya, pengolahan data dalam penelitian social tidak lepas dari penggunaan metode statistic tertentu. Statistic sangat berperan dalam penelitian, baik dalam penyusunan, perumusan, pengembangan alat dan instrument penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan sampel, maupun dalam analisis data.

Dalam menentukan metode analisis ini tergantung pada jenis data yang diperoleh dari alat pengumpul data yang telah digunakan. Sebagaimana data yang diperoleh melalui angket atau pertanyaan dianalisis dengan langkah-langkah berupa editing, koding, tabulasi data dan interpretasi data.

### **2. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPSS 17*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

a. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu dicek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 17*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorow*

*smirnov*.kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel berbentuk linier atau tidak. Dalam uji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{MK_A}{MK_D}$$

Keterangan:

$f$  : bilangan untuk uji linieritas

$MK_A$  : Jumlah kuadrat antar kelompok

$MK_D$  : Jumlah kuadrat dalam kelompok atau rata-rata jumlah kuadrat residual.

Harga F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunti mengatakan bahwa Hubungan dapat dikatakan linier apabila diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau hubungan jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.<sup>9</sup>

## b. Uji hipotesis

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel yaitu hubungan motivasi kerja (Variabel X) dengan kinerja pendidik (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

---

<sup>9</sup>*Ibid.* h. 268

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$Y$  = Nilai yang diprediksi

$X$  = nilai variabel predictor

$a$  = bilangan konstan

$b$  = bilangan koefisien predictor<sup>10</sup>.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 17*.

## J. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel terikat ( $Y$ ) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel ( $X$ ) atau dengan kata lain, seberapa  $X$  dapat memberikan kontribusi terhadap  $Y$ .<sup>11</sup> Nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus:

$$KP : r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$KP$  : Koefisien determinasi

$r$  : Koefisien Korelasi<sup>12</sup>

<sup>10</sup>Usman Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). h. 211

<sup>11</sup> Andi Supangat, *Statistika*, (Jakarta: Pranada Media Grup, 2007), h. 349-350

<sup>12</sup> *Ibid*, h.228

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan di SMA AL HUDA Jati Agung Lampung Selatan, yang letaknya di Jalan Pesantren Al-huda Jatimulyo Kec. Jati Agung, Kab. Lampung Selatan. Lokasi penelitian ini letaknya cukup strategis, hal ini akan mempermudah SMA AL HUDA Jati Agung Lampung Selatan untuk mengembangkan diri. Dalam penelitian ini, terdapat 1 variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Berikut akan diuraikan deskripsi data penelitian yang meliputi rata-rata (*Mean*), Standar Deviasi, Median, Modus, Distribusi Frekuensi, serta Histogram penelitian dari semua variabel.

##### 1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru (X)

Berdasarkan analisa deskriptif data yang diolah dengan menggunakan SPSS 16 *for Windows*, untuk variabel Keterampilan Kepala Madrasah (X) dapat diketahui: *Mean* = 86.53; Standar Deviasi (SD) = 6.663;

Nilai Maksimum (X) = 98; Nilai Minimum (X) = 77; Median = 87.00;

Modus = 78

**Distribusi Frekuensi.**

**Rentang data (range)**

**Panjang kelas**

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 30$$

$$= 1 + 3,3 \times 1,477$$

$$= 1 + 4,874$$

$$= 5,874 \approx 6$$

$$\text{Range} = (\text{Data terbesar} - \text{data terkecil}) + 1$$

$$= (98 - 77) + 1$$

$$= 22$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{range}}{\text{interval}}$$

$$= \frac{22}{6}$$

$$= 3,67 \approx 4$$

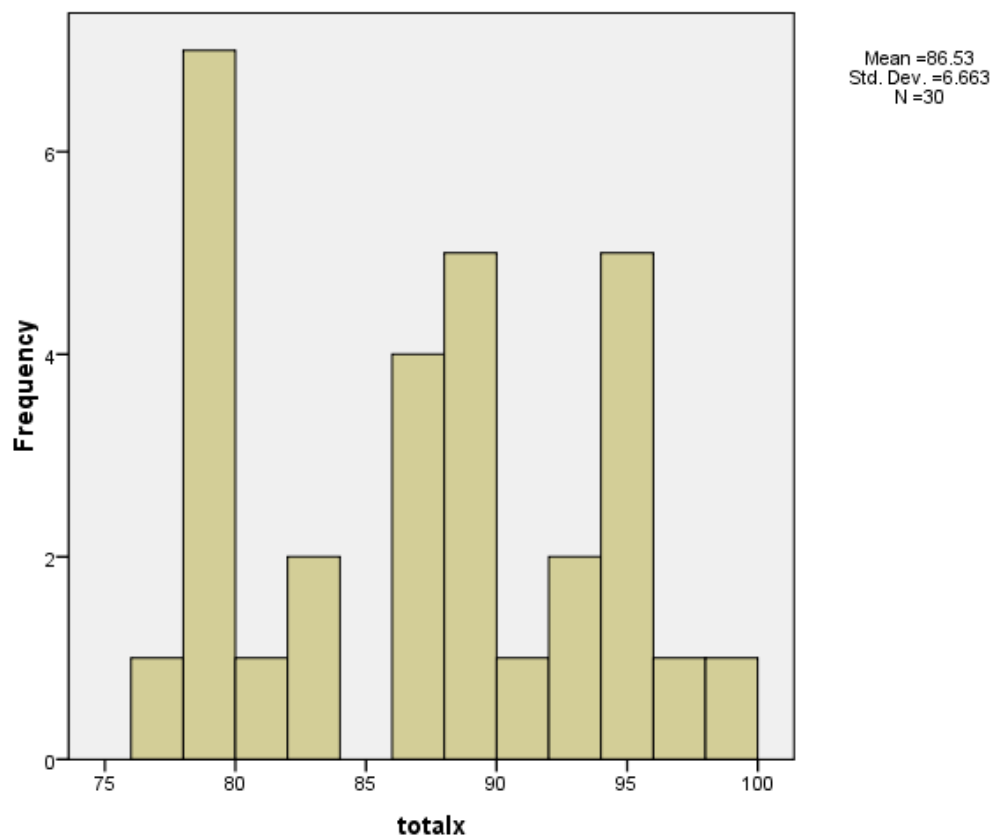
**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru**

No	Interval	Jumlah Responden	Persentase
1	75–78	6	20
2	79 – 82	5	16,7
3	83 – 86	4	13,3
4	87 – 90	5	16,7,
5	91 – 94	7	23,3
6	95– 98	3	10
Jumlah		30	100



**Grafik 4.1**  
**Histogram Motivasi Kerja Guru**



*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows*

## 2. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisa deskriptif data yang diolah dengan menggunakan SPSS 16 for Windows, untuk variabel Kinerja Guru (Y) dapat diketahui: *Mean* = 94.33; Standar Deviasi (SD) = 6.166; Nilai Maksimum (Y) = 102; Nilai Minimum (Y) = 84; Median = 96.50; Modus = 102

Distribusi Frekuensi	Rentang data (range)	Panjang kelas
$K = 1 + 3,3 \log n$ $= 1 + 3,3 \log 30$ $= 1 + 3,3 \times 1,477$ $= 1 + 4,874$ $= 5,874 \approx 6$	$\text{Range} = (\text{Data terbesar} - \text{data terkecil}) + 1$ $= (102 - 84) + 1$ $= 19$	$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{range}}{\text{interval}}$ $= \frac{19}{6}$ $= 3,167 \approx 3$

**Tabel 4.2**  
**Struktur Tenaga Kependidikan dan Pendidik SMA AL-HUDA**  
**Jati Agung Lampung Selatan**

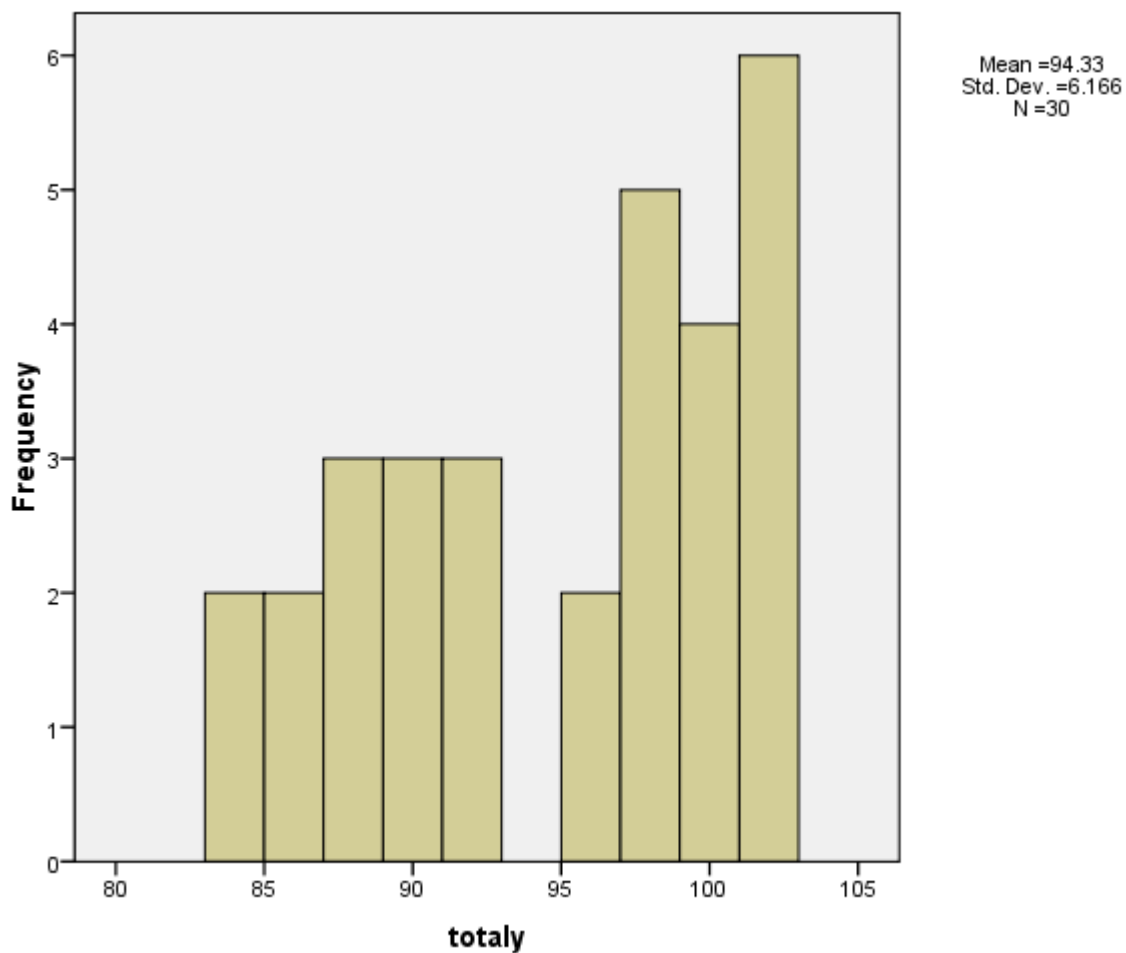
NO	NAMA	JABATAN
1	Supriyanto, SH.M.M.	Kepala Sekolah
2	A. Habib, S.PdI.	Pendidik Pendidikan Agama dan Budi Pekerti
3	Rosalina, S.Pd.	Waka Kurikulum dan Pendidik Peminatan Ekonomi
4	Farid Densa, S.TP.	Pendidik Peminatan Fisika
5	Kh. Parjilah, S.Pd.	Pendidik Bahasa Indonesia dan Wali Kelas 12 IPS 1
6	Dwi Asmayanti, M.Pd.	Pendidik Sejarah Indonesia
7	Elik Gunarto, S.Kom	Pendidik Prakarya Dan BK TIK
8	Deni Sandra Dewi, S.Pd.	Pendidik Lintas Minat Ekonomi dan Kepala Perpustakaan
9	Maryono, S.Pd.	Pendidik Penjas Orkes
10	Drs. Komarudin	Pendidik Agama dan Budi Pekerti
11	Yulia Eka P, S.Si.,M.Pd.	Matematika Wajib
12	Tien Puspitasari, S.Pd.	Pendidik Peminatan Kimia dan Wali Kelas 10 MIPA
13	Khudrotinnisa, S.Pd.	Pendidik Peminatan Biologi dan Wali Kelas 12 MIPA
14	Oges Tari Zalika, S.Pd.	Pendidik Sejarah Peminatan dan Wali Kelas 10 IPS 1
15	Endang Rahmawati, S.S	Pendidik Bahasa Inggris

16	Viva Desi Handayani, S.Pd.	Pendidik Peminatan Geografi dan Wali Kelas 12 IPS 2
17	Desti Hastuti, S.S0s.I.	Pendidik Peminatan Sosialogi dan Wali Kelas 11 IPS 2
18	Rina Septi, S.Pd.	Pendidik Matematika Wajib dan Wali Kelas 11 MIPA
19	Renda Hidayatullah, S.S.	Pendidik Bahasa Inggris dan Wali Kelas 11 IPS 1
20	Dendi Fauzi	Pendidik Seni Budaya
21	Rina Agustiana, S.Pd.	Pendidik Bahasa Indonesia
22	Badruzaman, S.Pd,M.M.	Pendidik Pendidikan Kewarganegaraan
23	Dian Naharani, S.Pd.	Pendidik Penjas Orkes
24	Eky Kurniawan, S.Pd.	Pendidik Pendidikan Agama dan Budi Pekerti
25	Ina Yurnita. S.Pd.I.	Pendidik Kimia dan Wali Kelas 10 IPS 2
26	Susi Kurniati, A.Md.	Staf Perpustakaan
27	Rina Yuli Astuti	Bendahara
28	Ani Diantari	Ka. TU
29	Agus, S.Kom	Operator Sekolah
30	Sri	Satpam

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Keterampilan Kinerja Guru**

No	Interval	Jumlah Responden	Persentase
1	84-86	4	13,33
2	87-89	3	10
3	90-92	6	20
4	93-95	0	0
5	96-98	7	23,33
6	99-101	4	13,33
7	102-103	6	20
Jumlah		30	100

**Grafik 4.4**  
**Histogram Kinerja Guru**



*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows*

### 3. Uji Validitas

Dalam uji validitas variabel Motivasi Kerja Guru (X) dan Kinerja Guru (Y), tingkat hubungannya, penulis menkolerasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah nilai seluruh butir pertanyaan tiap

variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment*, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru**

ButirPertanyaa n	r hitung	r table	validasi
1	0,454544	0,361	VALID
2	0,462012	0,361	VALID
3	0,420949	0,361	VALID
4	0,429707	0,361	VALID
5	0,433196	0,361	VALID
6	0,396886	0,361	VALID
7	0,400916	0,361	VALID
8	0,395751	0,361	VALID
9	0,406561	0,361	VALID
10	0,382769	0,361	VALID
11	0,372695	0,361	VALID
12	0,426328	0,361	VALID
13	0,625679	0,361	VALID
14	0,463468	0,361	VALID
15	0,606778	0,361	VALID
16	0,48562	0,361	VALID
17	0,575486	0,361	VALID
18	0,47019	0,361	VALID
19	0,645687	0,361	VALID
20	0,498032	0,361	VALID
21	0,645329	0,361	VALID
22	0,60568	0,361	VALID

*Sumber: Data Primer yang Diolah*

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Validasi</b>
1	0,463819	0,361	VALID
2	0,421087	0,361	VALID
3	0,388967	0,361	VALID
4	0,562271	0,361	VALID
5	0,54574	0,361	VALID
6	0,555691	0,361	VALID
7	0,724664	0,361	VALID
8	0,564487	0,361	VALID
9	0,55352	0,361	VALID
10	0,512995	0,361	VALID
11	0,636559	0,361	VALID
12	0,505801	0,361	VALID
13	0,656541	0,361	VALID
14	0,388332	0,361	VALID
15	0,720262	0,361	VALID
16	0,396571	0,361	VALID
17	0,505801	0,361	VALID
18	0,641033	0,361	VALID
19	0,548454	0,361	VALID
20	0,497806	0,361	VALID
21	0,384512	0,361	VALID
22	0,39427	0,361	VALID
23	0,393157	0,361	VALID

*Sumber: Data Primer yang Diolah*

Setiap uji dalam statistik memiliki dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan dalam membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji Validitas *Product Pearson Correlation*, dalam uji Validitas ini dasar pengambilan keputusan sebagaiberikut:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  maka alat ukur dinyatakan “VALID”



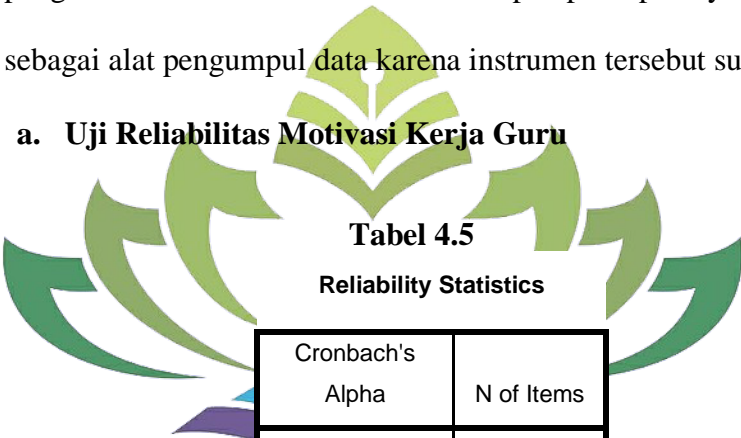
b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur dinyatakan “TIDAK VALID

Hasil uji validitas koefesiensi korelasi semua butir pertanyaan lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,361, maka semua item pertanyaan tentang Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru, sudah Valid.

#### 4. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>1</sup>

##### a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru



**Tabel 4.5**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	22

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 17 for Windows.*

##### b. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

**Tabel 4.6**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	23

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 17 for Windows.*

---

<sup>1</sup>*Ibid.*, h. 214.

Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Nilai koefisien alpha  $\alpha$  akan di bandingkan dengan koefisien korelasi tabel  $r_{\text{tabel}} = r_{(a, n-2)}$  jika  $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen reliabel. Pada output *SPSS16*, jika Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka instrumen reliabel.

Hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Motivasi Kerja Guru (X) sebesar 0,838 dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,869. Kesimpulannya kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karenanilai Alpha  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

## **B. Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknis Analisis Data Regresi Sederhana dengan bantuan *SPSS 17 for Windows*. Adapun tahap analisis meliputi tahap Uji Prasyarat Analisis dan Tahap Uji Hipotesis.

### **1. Uji Prasyarat Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Hasil perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48953589
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.087
	Negative	-.126
	Kolmogorov-Smirnov Z	.691
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.726

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,7261 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data Motivasi Kerja Guru (X) dan Kinerja Guru (Y) berdistribusi Normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistic yang terdapat dalam program *SPSS 17 for Windows* sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas**  
**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalx * totally Between Groups (Combined)	1071.133	10	107.113	9.407	.000
Linearity	934.338	1	934.338	82.060	.000
Deviation from Linearity	136.796	9	15.200	1.335	.284
Within Groups	216.333	19	11.386		
Total	1287.467	29			

*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows*

Tabel di atas dapat dilihat perolehan nilai dengan dua cara yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi diatas nilai signifikansi menjukan angka  $0,284 > 0,05$  yang artinya terdapat hubungan linear yang secara signifikan antara variable Motivasi Kerja Guru (X) dengan variable Kinerja Guru (Y).
- 2) Berdasarkan nilai  $F$  dari output diperoleh nilai  $F_{hitung}=1,135$  sedangkan  $F_{tabel}= 4,20$ . Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_o$  dengan nilai  $1,135 < 4,20$  dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja Guru (X) dengan variable Kinerja Guru (Y).

### C. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau rumusan masalah. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment*. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi, adapun hipotesis yang di uji sebagai berikut:

$H_a$  : “Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.”

$H_o$  : “Motivasi Kerja Guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.”

### 1. Analisis Korelasi (*Product Moment*)

Berikut adalah hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan bantuan SPSS 17 for Windows.

**Tabel 4.9**  
**Uji Hipotesis**

		Totally	Totalx
totally	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
totalx	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows.

Berdasarkan perhitungan diperoleh koefisien korelasi variabel X dan Variabel Y sebesar 0,852, kemudian nilai koefisien 0,852 dikonsultasikan pada  $r_{tabel}$  dengan  $N = 30$  dan taraf signifikansi 5%. Harga  $r_{tabel}$  diperoleh sebesar 0,361, sehingga nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0,852 > 0,361$ .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  yang berbunyi: “Motivasi Kerja Guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Al-Huda

Lampung Selatan” **ditolak**. Sebaliknya, “Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Al-Huda Lampung Selatan” **diterima**.

Untuk mengetahui tinggi atau rendah pengaruh tersebut, dapat digunakan pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam buku Sugiyono sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy} = 0,852$ , berarti pengaruh Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan adalah **Sangat Kuat**.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Sederhana. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variable yaitu pengaruh Motivasi Kerja Guru (Variabel X) terhadap Kinerja Guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan teknik analisis statistik yang terdapat dalam, program *SPSS 17 for Windows*. Menjawab rumusan masalah, “Adakah pengaruh positif antara Motivasi Kerja Guru terhadap



Kinerja Guru di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan?” untuk itu digunakan angka-angka sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi**  
**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.338	1	934.338	74.085	.000 <sup>a</sup>
	Residual	353.129	28	12.612		
	Total	1287.467	29			

*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows*

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 74,085$ . Sedangkan  $F_{tabel} = 4,20$  dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ . Adapun kriteria  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan nilai  $74,085 > 4,20$ .

Maka, hasil uji regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa  $H_a$  yang menyatakan Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru **diterima**, dan konsekuensi  $H_0$  **ditolak**.

**Tabel 4.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.281	10.042		.028	.978
	Totally	.914	.106	.852	8.607	.000

*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows.*

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh koefisien X sebesar 0,914 dan konstanta sebesar 16,281. Maka, dapat digambarkan bentuk hubungan variabel Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru dalam bentuk persamaan Regresi  $Y = 16,281 + 0,914X$ .

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru meningkat 1 point. Maka, Kinerja guru akan meningkat sebesar 0,914 pada konstanta 16,218. Dengan kata lain, semakin baik Motivasi Kerja Guru maka Kinerja Guru akan meningkat.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel (X) atau dengan kata lain, seberapa X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

**Tabel 4.13**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.716	3.551

*Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 17 for Windows.*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,726.

Sehingga koefisien determasinya adalah:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,726 \times 100\%$$

$$KP = 72,6\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Swasta Al-Huda Lampung Selatan. Kinerja guru merupakan hasil yang telah dicapai oleh guru berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Motivasi Kerja Guru menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Sebelumnya penulis telah melakukan uji coba terhadap instrumen yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan uji coba, diketahui variabel motivasi kerja guru terdiri dari 11 indikator dengan 25 butir instrumen. Uji coba ini dilaksanakandi SMA Al-Huda Lampung Selatan dengan menggunakan 30 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 22 butir soal dinyatakan valid dan 3 butir soal tidak valid, karena

diperoleh  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Nomor butir yang tidak valid adalah 16, 17, 24. Dengan demikian butir instrumen variabel motivasi kerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 22 butir dan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian.

Variabel kinerja guru terdiri dari 7 indikator dengan 25 butir instrumen. Berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan dengan melibatkan 30 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 23 butir yang valid dan 2 tidak valid karena diperoleh  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Nomor butir yang tidak valid adalah 9, 11. Dengan demikian butir instrumen variabel kinerja guru yang digunakan dalam penelitian sebanyak 23 butir dan butir instrumen yang tidak valid tidak akan digunakan dalam penelitian.

Uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner keterampilan kepala madrasah dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel, hasil untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,838 dan variabel kinerja guru sebesar 0,869. Dengan demikian hasil analisis uji coba validitas dan reliabilitas variabel motivasi kerja guru dan variabel kinerja guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden telah dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

Analisis hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien

sebesar 0,568 lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361. Selain itu, besarnya nilai  $F_{\text{hitung}} = 74,085$ . Sedangkan  $F_{\text{tabel}} = 4,20$  dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ . Adapun kriteria  $H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan nilai  $74,085 > 4,20$ .

Sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 72,6%. Maka dapat diartikan bahwa 72,6% kinerja guru di SMA Al-Huda Lampung Selatan dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan 27,4% tidak diteliti dalam penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

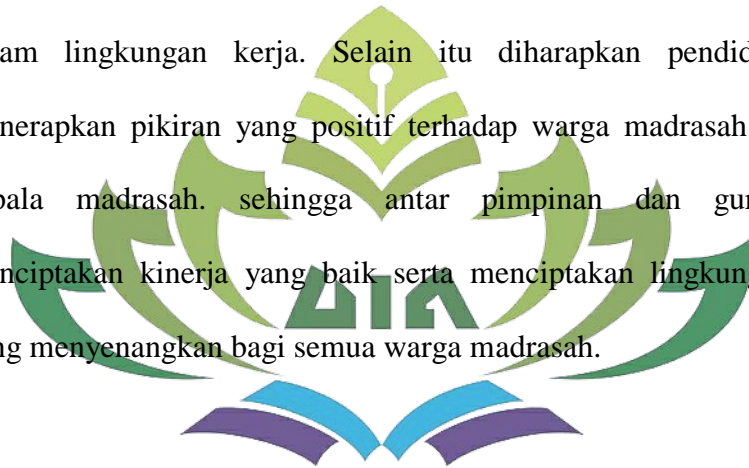
Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Lampung Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dari diperoleh nilai  $F_{hitung} = 74,085$ . Sedangkan  $F_{tabel} = 4,20$  dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ . Adapun kriteria  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan nilai  $74,085 > 2,03$ .

Maka, dapat diartikan bahwa  $H_a$  yang menyatakan motivasi kerja pendidik berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik **diterima**, dan konsekuensi  $H_0$  **ditolak**. Variabel motivasi kerja pendidik berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Pendidik hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja guru pun akan meningkat, sehingga akan berdampak bagi keberhasilan SMA Al-Huda Lampung Selatan.
2. Bagi pendidik diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan antar warga madrasah dengan berdiskusi dalam menghadapi permasalahan dalam lingkungan kerja. Selain itu diharapkan pendidik dapat menerapkan pikiran yang positif terhadap warga madrasah terutama kepala madrasah. sehingga antar pimpinan dan guru dapat menciptakan kinerja yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi semua warga madrasah.





## DAFTAR PUSTAKA

Sadirman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* , Jakarta: Rajawali, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali, 2009.

Rahayu Paramita, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT INDEKS, 2006.

Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis di Bidang Pendidikan.*,  
Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: CV Rajawali, 1995.

Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: CV Rajawali, 2002.

Tabrani Ruyan, dkk, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja  
Rosdakarya, 1989.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian, sekolah tinggi ilmu administrasi  
Negara*, 1999.

Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Jakarta: Universitas Gajah Mada  
Pers. 1988.

Husaini Usman, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Aditama .2011.

Hamzah B.Uno, *Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan.*, Jakarta: Bumi Aksara. 2016.

Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Depdiknas, 2008.

Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan* Yogyakarta: BPFE 1999.

Sulistiyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajera IKepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, Jakarta: Media Ilmu, 2001.

Djamarah, S., *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, Cet.IV, 2004.

Tim Penyusun, *Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Ramayulis, *Metodologi Pendidikan agama Islam*, Jakarta: KalamMulia, 2005.

Sarwono, S. W, *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1996.

Abidin, Z, *Filsafat Manusia*. Bandung: Rosda Karya, 2011.

Amin, A, *Studi Agama Normativitas atau Historisitas*. Pustaka Belajar, 2004.

